EN PARTENARIAT AVEC 



CONSEILS JURIDIQUES

La grève, un droit bien réglementé

● Selon la jurisprudence, la grève est un arrêt collectif et concerté de travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Pour qu'une grève soit considérée comme telle, il n'est pas nécessaire que l'ensemble du personnel cesse son travail, une minorité de salariés suffit au déclenchement d'une grève. Mode d'emploi.



Il n'y a pas de définition constitutionnelle ou légale de la grève et la loi organique la concernant se fait encore attendre. Selon la jurisprudence, il s'agit d'un arrêt collectif et concerté de travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Cependant, pour qu'une grève soit considérée comme telle, il n'est pas nécessaire que l'ensemble du personnel cesse son travail, une minorité de salariés suffit au déclenchement d'une grève. La grève abusive se distingue de la grève illicite. Par définition, la grève abusive est l'hypothèse dans laquelle les critères posés dans la définition (arrêt collectif et concerté de travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles) sont remplis, mais où les salariés exercent «anormalement» ce droit. Alors que dans la grève illicite, une ou plusieurs conditions de la grève sont manquantes. Le piquet de grève est un regroupement de grévistes se plaçant aux accès de l'entreprise afin d'empêcher les salariés non-grévistes de gagner leurs postes de travail. Il a également pour but de perturber le fonctionnement de l'entreprise. Lorsque les membres du piquet de grève laissent le libre passage des personnes et des biens, il n'y a pas abus. En revanche, constitue un abus le fait d'empêcher l'entrée et la sortie des marchandises et véhicules et d'interdire l'accès à l'entreprise aux salariés non-grévistes. Si la justice semble admettre le droit de grève, elle garantit néanmoins le droit au travail des salariés non-grévistes ainsi que la liberté d'entreprendre de l'employeur. L'employeur est en droit, dans ce cas, d'obtenir une décision judiciaire de dispersion du piquet avec recours à la force publique si nécessaire. Les salariés n'ont aucun droit d'occuper les locaux de l'entreprise ou d'en disposer arbitrairement. Cette occupation est assimilée à une voie de fait, une atteinte au droit de propriété et une atteinte à la liberté de travail des salariés non-grévistes. Le très controversé article 288 du Code pénal dispose en effet qu'*«est puni de l'emprisonnement d'un mois à deux ans et d'une amende de 200 à 5.000 dirhams ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque, à l'aide de violences, voies de fait, menaces ou manœuvres frauduleuses, a amené ou maintenu, tenté d'amener ou de maintenir une cessation concertée du travail dans le but de forcer la hausse ou la baisse des salaires ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail. Lorsque les violences, voies de fait, menaces ou manœuvres ont été commises par suite d'un plan concerté, les coupables peuvent être frappés de l'interdiction de séjour pour une durée de deux à cinq ans»*. Le délit d'entrave à la liberté du travail est caractérisé dès lors que les agissements sont de nature à impressionner les non-grévistes et à les dissuader par crainte pour leur sécurité de gagner leur poste de travail. Les violences sont également réprimées en tant que telles par les articles 400 et suivants du Code pénal, par une amende de 200 à 1.000DH et/ou un emprisonnement de 1 à 3 ans. La grève ne rompt pas le contrat de travail, elle ne fait que le suspendre. Le salarié reste néanmoins, pendant la grève qu'il a observée, responsable de ses actes vis-à-vis de son employeur. En cas de faute grave imputable au salarié gréviste, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur. Le comportement abusif du salarié dans le cadre de l'exercice de son droit de grève (entrave à la liberté du travail, violences physiques contre un non gréviste, manquement à l'obligation de sécurité, destruction de biens...) peut faire l'objet de mesures disciplinaires allant de la mise à pied au licenciement. Tout licenciement prononcé en violation de ce principe est abusif de plein droit. En effet, aucun salarié ne peut être licencié ou sanctionné en raison de l'exercice normal du droit de grève. Outre la mesure disciplinaire dont le salarié fautif peut faire l'objet, l'employeur est en droit de lui réclamer des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé aux installations de l'entreprise. Ainsi, en l'absence de faute grave, le licenciement est abusif. En revanche, lorsque l'arrêt de travail n'entre pas dans le cadre de l'exercice licite du droit de grève (grèves politiques, grèves perlées...), le salarié peut être sanctionné ou licencié même en l'absence de faute grave. ●

PAR **MOHAMED OULKHOUIR**

Lexique

● **La grève perlée consiste à exécuter le travail au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses. La cessation du travail n'étant pas totale, ce mouvement ne peut être qualifié de grève. Elle autorise, par conséquent, l'employeur à prendre des sanctions disciplinaires allant de l'avertissement jusqu'au licenciement.**

● **La grève tournante consiste en des arrêts de travail qui affectent successivement les différents services, secteurs, ateliers ou catégories professionnelles de l'entreprise, de telle sorte que les effectifs ne soient jamais au complet et que les pertes de salaire ne soient pas trop importantes, ce qui n'est pas illicite en soi. Elle peut toutefois être considérée comme abusive si elle entraîne une trop grande désorganisation de l'entreprise ou révèle une intention de nuire à la situation économique de l'entreprise.**

CONSEIL

Il est important de faire constater les faits qui peuvent se dérouler à l'occasion d'un conflit collectif. L'huissier de justice mandaté par un employeur lors d'une grève ne peut avoir qu'un rôle passif et de constatation. Les huissiers peuvent en effet procéder à la requête des particuliers à des constatations purement matérielles, exclusives de tout avis sur les conséquences de fait ou de droit qui peuvent en résulter. Ils ne peuvent donc pas procéder à des auditions ou interrogations. D'où l'importance de l'accompagnement de l'huissier par un membre de la Direction afin qu'il précise le nom des salariés à l'huissier présent qui pourra ainsi les circonscrire dans le procès-verbal. S'agissant de la valeur probante du constat d'huissier, il convient de rappeler que les constations matérielles relatées par les huissiers n'ont que la valeur de simples renseignements.